

PUNTO DE VISTA

Lejos aún de la complementariedad de género en la alta dirección



—por MARIA ANA MATTHIAS—

i Qué significa avanzar? Progresar, mejorar, pero empíricamente: debe verse y sentirse el cambio. En los últimos días, importantes informes nacionales e internacionales nos han mostrado que, en materia de mujeres y su presencia en directorios, no podemos usar ese verbo; en el mejor de los casos, estamos en la órbita del estancamiento, con las malas noticias que eso implica para las organizaciones y, por extensión, para la sociedad.

Por un lado, el Global Gender Gap Index del WEF —que analizó a 134 países— concluye que la contratación de mujeres en puestos directivos se ha deteriorado, pasando del 37,5% al 36,9% en 2023 a nivel mundial, y siguió cayendo a principios de 2024 hasta el 36,4%, es decir, por debajo de los niveles de 2021. Este estancamiento también se observa en Chile, como lo muestra el Informe de Género en el Sistema Financiero 2024, de la CMF. Si bien se registran leves avances —que oscilan entre los 2,5 y 1,1 puntos porcentuales— en bancos, las cooperativas de ahorro y crédito, otras empresas financieras emisoras de valores y empresas no financieras emisoras de valores, hay nulas mejoras —o incluso trayectorias negativas— en compañías de seguros, emisores de tarjetas de crédito no bancarias y filiales bancarias y SAG.

Estas cifras hay que tomarlas en serio. Como señala la misma CMF, existe importante evidencia sobre los beneficios de incluir a mujeres en puestos directivos, como mayor rentabilidad de las firmas (Adler, R. D., 2001), una menor volatilidad en los resultados (Chananvat, A. & Ramsden, K., 2013) y éxito en nuevos mercados (Ernst & Young, 2019). ¿Por qué? La clave está en la complementariedad —de género, edad, talento y visiones—, que enriquece la toma de decisiones y permite ver donde no se ha visto

antes. Esto redundará en una mayor sostenibilidad de las organizaciones, lo que es central para que el país y sus ciudadanos prosperemos, porque significa crecimiento y trabajo de mayor calidad.

El rol de estas últimas es muy importante. Como indica el estudio del WEF y nuestra propia investigación “Abriendo la Caja Negra 2.0”, dos de los factores que son fundamentales para una trayectoria profesional positiva son las redes profesionales y el apoyo en la prestación de cuidados. Las redes de los hombres son más grandes y sólidas, y tienden a hacer conexiones más rápido que las mujeres, cuyas redes son más cercanas y dispersas. En cuanto al cuidado, el WEF señala que, para lograr la paridad laboral entre hombres y mujeres, es necesario que los gobiernos y las empresas garanticen que las responsabilidades se compartan equitativamente. De lo contrario, realidades que evidencian nuestro estudio, como el hecho de que ante la afirmación “Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales en el trabajo”, haya una distancia de 11 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres, brecha que tiene directa relación con la dimensión de cuidados, seguirán siendo una barrera para que más mujeres lleguen a cargos de liderazgo.

Es un hecho irrefutable que aún nos falta mucho para lograr la equidad de género en muchos sentidos, entre ellos en el liderazgo. De ahí la necesidad de seguir intentando abordar este tema, ya sea con adecuadas políticas públicas y también desde el insoslayable rol de las organizaciones en potenciar, con medidas innovadoras, una mirada complementaria en su gestión del liderazgo interno.

Presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección, Redmad.